

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan jumlah populasi penduduk dan perekonomian suatu negara akan mendorong peningkatan konsumsi energi khususnya energi listrik. Hal ini tentu disebabkan karena listrik dapat digunakan untuk menggerakkan roda perekonomian seperti industri, transportasi, perbankan, serta pemerintahan. Hal ini berakibat permintaan atas *supply* daya menjadi semakin besar.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan penyedia jasa listrik terbesar di Indonesia. Dengan visi untuk “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani”. PT PLN (Persero) berkomitmen untuk melistriki seluruh Nusantara. Sebagai perusahaan besar di Indonesia yang diakui oleh pemerintah, PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang sangat dibutuhkan baik bagi perusahaan maupun bagi individu/masyarakat. Kebutuhan listrik di Indonesia tentu sangat besar akibat dari adanya perubahan zaman yang semakin canggih.

Oleh karena itu perusahaan haruslah terus menunjukkan bahwa memang benar adanya jika PLN (Persero) merupakan perusahaan energi tenaga listrik yang patut dipercaya. Salah satu cara untuk terus menstabilkan

atau meningkatkan suatu kualitas perusahaan, tentulah berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Persoalan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit dirasakan sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun termasuk PT PLN (Persero).

Rendahnya kinerja pada karyawan tentu bukan hal yang dapat diabaikan oleh pimpinan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan harus diketahui agar dapat dilakukan perbaikan pada kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung¹. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik meliputi ruangan, suhu udara maupun kebisingan. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun pada kenyataannya, banyak terjadi pada sebuah perusahaan yang memiliki ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan yang berakibat pada kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan *survey* awal melalui wawancara dan pengamatan peneliti dengan karyawan bagian SPV Sumber Daya Manusia dan beberapa karyawan lainnya di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol, mengatakan bahwa kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol. Lingkungan kerja fisik PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol masih kurang kondusif.

¹ <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html/>. Diakses pada tanggal 18 Maret 2015.

Dinding ruangan yang menggunakan kaca dan selalu tertutup oleh *gordyn* membuat pencahayaan dalam ruangan menjadi gelap dan lampu ruangan yang hanya sebagian menyala sehingga mengakibatkan terganggunya kerja karyawan, dan juga meja karyawan dirasa sempit sehingga membuat karyawan merasa tidak leluasa untuk melakukan sesuatu. Selain itu suhu udara di ruang kerja menjadi penyebab karyawan merasa kurang nyaman karena ruangan hanya menggunakan AC (*Air Conditioning*) di beberapa sudut saja, maka temperatur menjadi kurang sejuk karena di dalam ruangan terdapat puluhan karyawan. Letak perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol yang dekat dengan jalan raya juga menjadi salah satu penyebab tidak efektifnya komunikasi antar karyawan dikarenakan suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan sehingga berakibat pula pada kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan kepuasan kerja juga sering disebut sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, bonus, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya². Orang

² http://www.academia.edu/4484430/pengertian_Kepuasan_Kerja/. Diakses pada tanggal 19 Maret 2015.

akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Berdasarkan *survey* awal melalui wawancara peneliti dengan SPV Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol, mengatakan bahwa ketidakpuasan yang berdampak pada kurang pedulinya karyawan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol. Ketidakpuasan tersebut bersumber dari perbedaan besarnya bonus yang diterima pada karyawan dengan karyawan lainnya yang berada pada bagian atau bidang yang sama. Menurut narasumber, hal tersebut terjadi dikarenakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya tersebut terdapat perbedaan yang terletak pada kemampuan dan lama kerja yang dimiliki masing-masing karyawan. Bedanya besaran jumlah bonus tersebut sebenarnya wajar terjadi, hanya saja sifat dari manusia yang terkadang tidak merasa puas dengan apa yang diperolehnya dan selalu menginginkan apa yang orang lain dapatkan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu kurangnya motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan diartikan sebagai sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat. Untuk menghasilkan produk yang bermutu dengan hasil yang banyak dan baik, sebuah perusahaan memerlukan karyawan atau pekerja yang termotivasi agar lebih rajin lagi, memiliki hasrat keinginan dan semangat juang yang kokoh. Motivasi kerja

bisa terjadi dari dalam diri pekerja itu sendiri, yaitu motivasi kerja terjadi karena semangat dan niat kerja yang ikhlas, dan bisa juga terjadi dari luar pekerja, yaitu suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dan seorang manager bertanggung jawab menciptakan dan mengelola suasana kerja yang menyenangkan. Termasuk diantaranya adalah mengatur sistem kerja dan menciptakan motivasi kerja karyawan³.

Berdasarkan *survey* awal melalui wawancara peneliti dengan SPV Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol, mengatakan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan berkaitan dengan faktor kepuasan kerja karyawan. Akibat dari perbedaan bonus yang diterima sehingga membuat karyawan kurang peduli terhadap pekerjaan masing-masing karena karyawan kurang bergairah untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan juga pernah terjadi pelimpahan pekerjaan pada siswa atau mahasiswa yang sedang magang. Kejadian tersebut mengakibatkan pada penurunan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya tujuan dan target yang sudah perusahaan tetapkan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu pengalaman kerja. Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja, karena karyawan tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja

³ <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi/>. Diakses pada tanggal 18 Maretl 2015.

maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Unsur pengalaman dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar⁴.

Berdasarkan *survey* awal melalui wawancara peneliti dengan SPV Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan beberapa karyawan PT PLN (Persero) Area Cikokol, mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol. Menurut narasumber, karyawan yang baru terjun ke dunia kerja mereka sering melakukan kesalahan saat bekerja, masih ragu-ragu dan lebih berhati-hati dalam bekerja karena belum terbiasa melakukan pekerjaan barunya sehingga berdampak juga pada hasil yang diselesaikannya cenderung lebih lama dibanding dengan karyawan yang sudah berpengalaman.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol yaitu, kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik, kurangnya motivasi kerja, kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya pengalaman kerja. Dari hal-hal yang telah dikemukakan di atas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah

⁴ <http://digilib.unimed.ac.id/public/memaknai-pengalaman-kerja+pengalaman,+kerja/>. Diakses pada tanggal 19 Maret 2015.

kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kurang kondusif lingkungan kerja fisik
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan
3. Kurangnya motivasi kerja
4. Kurangnya pengalaman kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah kinerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Cikokol?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di manfaatkan oleh berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan dan faktor-faktor kinerja pada karyawan.

2. Bagi Organisasi / Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep, cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif, dan pemberian solusi atas penurunan kinerja pada karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang pengalaman kerja dengan kinerja pada karyawan.

4. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk mengatasi masalah rendahnya kinerja pada karyawan.

5. Bagi Perpustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir.